

REFERAT HovedMED - arkiv d. 27-11-2018

Mødedato Tirsdag d. 27. november 2018 kl. 09:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referater fra HovedMED.....	3
Referat fra MED udvalg.....	4
Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2019 - 2022.....	6
Budgetopfølgning pr. 30. september 2018.....	7
Mødeplan 2019.....	11
Procedureretningslinjer til MED aftale.....	12
Drøftelse af ledelseskommisionens anbefaling om forenkling af samarbejdssystemet.....	14
Ligestillingsredegørelse 2017 - rapport fra minister for ligestilling.....	16
Opfølgning på hjemmeopgave fra arbejdsmiljødagen 2018.....	18
HovedMED - Røgfri arbejdsplads pr. 1. august 2019.....	20
Rekrutteringsudfordringer i Nordfyns Kommune.....	22
Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren.....	24
Lønforhandlinger O.18 - drøftelse af lønniveauer.....	26
Handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark.....	29
Fraværsrapportering pr. 30. september 2018 - HovedMED.....	32
Oversigt over afgørelser fra Arbejdstilsynet.....	35
Arbejdsskadestatistik 1.-3. kvartal 2018 HovedMED.....	36
Orientering.....	37
Eventuelt.....	38

Punkt 1: Godkendelse af referater fra HovedMED

Sagsfremstilling

1. Godkendelse af referater fra HovedMED

Åbent

Sagsnr. 480-2018-483 Dok.nr. 480-2018-206457

Sagens kerne

Godkendelse af referater.

Indstilling

Forelægges til godkendelse.

Sagens baggrund

Godkendelse af referater fra sidste møder i HovedMED:

Referat af den 22. august – Fællesmøde med ØK

Referat af den 24. august

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2018-201056 Samlet referat - HovedMED den 22. august 2018, kl. 09:00 - 10:00

480-2018-202522 Samlet referat - HovedMED den 24. august 2018, kl. 09:30 - 13:00

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Godkendt.

Bilag

Samlet referat - HovedMED den 22. august 2018, kl. 09:00 - 10:00

Samlet referat - HovedMED den 24. august 2018, kl. 09:30 - 13:00

Punkt 2: Referat fra MED udvalg

Sagsfremstilling

2. Referat fra MED udvalg

Åbent

Sagsnr. 480-2018-489 Dok.nr. 480-2018-206542

Sagens kerne

Referater fra MED udvalg.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Referater fra OmrådeMED vedhæftes løbende som bilag, efterhånden som møderne i OmrådeMED afholdes.

Der foreligger følgende referater:

- OmrådeMED RÅD, den 17. august 2018
- OmrådeMED RÅD, den 13. november 2018
- OmrådeMED BUU, den 20. august 2018
- OmrådeMED SOC, den 21. august 2018
- OmrådeMED SOC, den 31. august 2018
- OmrådeMED TEK, den 23. august 2018
- OmrådeMED TEK, den 16. november 2018

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

- | | |
|-----------------|---|
| 480-2018-198323 | Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 17. august 2018, kl. 08:15 - 10:30 |
| 480-2018-257786 | Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 13. november 2018, kl. 08:15 - 11:00 |
| 480-2018-200151 | Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 21. august 2018, kl. 13:00 - 16:30 |
| 480-2018-207050 | Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 31. august 2018, kl. 10:00 - 12:00 |
| 480-2018-201356 | Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 23. august 2018, kl. 13:00 - 24:00 |
| 480-2018-259570 | Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 16. november 2018, kl. 08:00 - 10:00 |
| 480-2018-199817 | Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 20. august 2018, kl. 12:30 - 24:00 |

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Orientering foretaget.

På OmrådeMED har der især været fokus på handleplaner i forbindelse med 3-i-1 målingen og hjemmeopgaven fra arbejdsmiljødagen, og den gode adfærd i det offentlige.

På RådhusMED har der derudover været en drøftelse af kantineordningen på rådhusene.

Kommunaldirektøren berettede om det seneste møde i kommunens SuperTRIO. Her blev bl.a. den afsluttede personalesag om nepotisme fra foråret, der aktuelt er taget op i forhold til andre kommuner, drøftet.

Bilag

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 17. august 2018, kl. 08:15 - 10:30

Samlet referat - OmrådeMED Rådhusene den 13. november 2018, kl. 08:15 - 11:00

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 21. august 2018, kl. 13:00 - 16:30

Samlet referat - OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 31. august 2018, kl. 10:00 - 12:00

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 23. august 2018, kl. 13:00 - 24:00

Samlet referat - OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 16. november 2018, kl. 08:00 - 10:00

Samlet referat - OmrådeMED Børn og Unge den 20. august 2018, kl. 12:30 - 24:00

Punkt 3: Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2019 - 2022

Sagsfremstilling

3. Status på udmøntning af Budgetaftalen for 2019 - 2022

Åbent

Sagsnr. 480-2018-21245 Dok.nr. 480-2018-258987

Sagens kerne

For at sikre, at den politiske budgetaftale for 2019 samt overslagsårene 2020-2022 bliver udmøntet efter hensigten, har administrationen udarbejdet et samlet dokument med henblik på beskrivelse af de enkelte elementer i aftalen samt en beskrivelse i forhold til, hvordan aftalen tænkes udmøntet.

Indstilling

HovedMED orienteres om den planlagte udmøntning af budgetaftalen for 2019, samt overslagsårene 2020-2022.

Sagens baggrund

Jf. Budgetstrategien for 2019 har administrationen udarbejdet et samlet forslag til udmøntning af den politiske budgetaftale for 2019 samt overslagsårene 2020-2022.

Dokumentet skal både ses som et arbejdsdokument for Nordfyns Kommunes organisation i forhold til, hvordan budgetaftalen konkret udmøntes, og et politisk dokument hvor det synliggøres, hvordan budgetaftalen rent faktisk udmøntes.

Budgetudmøntningsdokumentet drøftes i HovedMED, hvorefter der foretages eventuelle præciseringer og justeringer før dokumentet godkendes politisk på møderne i december 2018.

Endvidere vil de politiske udvalg på møderne i april samt september 2019 blive orienteret om status på udmøntning af budgetaftalen.

Økonomiske oplysninger

I det samlede dokument er de økonomiske konsekvenser af budgetaftalen for 2019 samt overslagsårene 2020-2022 beskrevet.

Lovgrundlag

Budgetstrategi 2019.

Bilag

480-2018-
266757 Hverdagseffektivisering - Budgetaftalen 2019 - Oversigt til
HovedMED

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Det fremsendte materiale er et udkast, der skal behandles på Chefgruppens møde den 28. november 2018. Derefter færdiggøres budgetudmøntningsplanen og fremsendes til politisk godkendelse.

Budgetudmøntningsplanen sendes efterfølgende til drøftelse på OmrådeMED.

Budget arbejder med en oversigt over fordelingen af udmøntningen af hverdagseffektiviseringen. Denne oversigt udsendes sammen med referatet

Bilag

Hverdagseffektivisering - Budgetaftalen 2019 - Oversigt til HovedMED

Punkt 4: Budgetopfølgning pr. 30. september 2018

Sagsfremstilling

4. Budgetopfølgning pr. 30. september 2018

Åbent

Sagsnr. 480-2018-1184 Dok.nr. 480-2018-258994

Sagens kerne

Budgetopfølgningen pr. 30. september 2018 har været til behandling i de respektive fagudvalg, samt Økonomiudvalget, og Kommunalbestyrelsen skal herefter godkende budgetopfølgningen pr. 30. september 2018 på mødet den 29. november 2018.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Den samlede budgetopfølgning pr. 30. september 2018 foreligger til politisk godkendelse, og administrationens indstilling er, at:

- den samlede budgetopfølgning pr. 30. september 2018 godkendes
- der anvendes 1.807.000 kr. af Arbejdsmarkedsudvalgets budgetreserve
- der anvendes 1.225.000 kr. af Børne- og Ungeudvalgets budgetreserve
- der overføres 1.626.000 kr. til Social- og Sundhedsudvalgets budgetreserve
- der overføres 1.350.000 kr. til Økonomiudvalgets budgetreserver
- merindtægten på finansieringsområdet på 442.000 kr. tilgår den likvide beholdning

Resultatet af budgetopfølgningen er som følgende:

Økonomisk oversigt – overordnet

	Forbrug 30.09.2018	Forventet regnskab 2018	Korrigeret budget 2018 ¹	Oprindeligt budget 2018
i hele 1.000 kr.				
Indtægter i alt	-1.388.631	-1.852.088	-1.852.088	-1.865.738
Driftsudgifter i alt	1.304.596	1.799.909	1.831.866	1.769.410
Renter i alt	-7.302	-10.303	-10.303	-2.062
Resultat af ordinær drift	-91.337	-62.482	-30.525	-98.390
Anlægsudgifter i alt	61.310	94.787	126.738	75.950
Resultat af skattefin. omr.	-30.027	32.305	96.213	-22.440
Forsyningsvirksomheder i alt	591	0	0	-2.154
Resultat i alt	-29.436	32.305	96.213	-24.595
Udvalgenes budgetreserver	0	0	1.224	10.000
Forventende budgetoverførsler	0	0	0	11.156

Mindreindtægten kan henføres til midtvejsreguleringen af Udligning og tilskud, Beskæftigelsestilskud samt Kommunal indkomstsatter.

Udvalgenes budgetreserver (forventede mer-/mindreudgifter)

På baggrund af budgetopfølgningerne pr. 30. september 2018 for de enkelte udvalg, forventes der samlet set at være opsparet 1.224.000 kr. i budgetreserverne, der fordeler sig således mellem de enkelte fagudvalg:

Opsparede midler i budgetreserverne (i hele 1.000 kr.)	Oprindeligt budget 2018	Resultat af budgetopf. pr. 31.03 2018	Resultat af budgetopf. pr. 30.06 2018	Resultat af budgetopf. pr. 30.09 2018	Øvrige disponeringer	Opsparede midler i alt
Arbejdsmarkedsudvalget	5.000	-3.097	-882	-1.807	0	-786
Børne- og Ungeudvalget	0	0	0	-1.225		-1.225
Social- og Sundhedsudv.	0	390	-2.508	1.626	0	-492
Økonomiudvalget	5.000	0	-777	1.350	-3.400	2.173
Total	10.000	-2.707	-2.613	-56	-3.400	1.224

I det oprindelige budget budgetteres kun med budgetreserver på Arbejdsmarkedsudvalgets og Økonomiudvalgets område. Ved de løbende budgetopfølgninger har udvalgene mulighed for at opsamle midler i en reserve under udvalgets område. Som udgangspunkt kan udvalgenes budgetreserver ikke anvendes til budgetudvidelser.

Ved skøn over forventet regnskab forudsættes det, at budgetreserverne ikke anvendes.

Forventninger til overholdelse af service- og anlægsrammen for 2018

De samlede service- og anlægsudgifter i 2018 vil skulle holdes inden for de udmeldte rammer for 2018, for at undgå sanktionsbestemmelserne, jf. 'Aftalen om kommunernes økonomi for 2018'.

I forhold til det vedtagne budget for 2018 og resultatet af budgetopfølgningen pr. 30. september 2018, forventes de samlede service- og anlægsudgifter pt. at ligge 20.578.000 kr. over den udmeldte ramme på 1.347.112.000 kr., hvilket fremgår af nedenstående oversigt.

	Forventet 2018	Oprindeligt Budget 2018	Udmeldte rammer for 2018	Forventet afvigelse
i hele 1.000 kr.				
Serviceudgifter	1.267.719	1.266.818	1.265.978	-1.741
Brutto anlægsudgifter	99.971	81.134	81.134	-18.837
Service- og anlægsudgifter i alt	1.367.690	1.347.952	1.347.112	-20.578

De væsentligste årsager til den forventede overskridelse af de udmeldte rammer kan henføres til, at drifts- og anlægsoverførslerne fra 2018 til 2019 forventes at ligge på et lavere niveau end overførslerne fra 2017 til 2018.

Styringen af overholdelse af service- og anlægsrammen sker i tæt dialog med KL, idet en udmøntning af sanktionsbestemmelserne vil være afhængig af overholdelse af rammerne på landsplan.

Økonomiske oplysninger

På baggrund af budgetopfølgningen pr. 30. september 2018 forventes det, at det samlede resultatet for 2018 kommer til at udvise et underskud på 31.080.000 kr. under følgende forudsætninger:

- budgetreserverne på 1.224.000 kr. forbliver uforbrugte
- budgetoverførsler til 2019 for driftsområderne på 31.957.000 kr.
- budgetoverførsler til 2019 for anlægsområderne på 31.951.000 kr.

Resultatet af den samlede budgetopfølgning fremgår af vedlagte ”SAMMENFATNING - Budgetopfølgning pr. 30. september 2018”.

Lovgrundlag

Principper for økonomistyring i Nordfyns Kommune.

Bilag

480-2018-
253083 SAMMENFATNING - Budgetopfølgning pr. 30. september
2018

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Orientering foretaget.

Der blev spurgt ind til overførslerne på drift, og om de overførsler der var, skyldtes uforbrugte lønkroner. Overførslerne er en blanding af mange elementer, og der kan godt være lønkroner imellem, f.eks. hvis der har været vakante stillinger, eller der er bevilliget yderligere midler til ansættelser der endnu ikke er udmøntet. Overførslerne afspejler mange forskellige elementer, herunder også opsparinger, nye tiltag, eksterne midler med mere, og er ikke så store at de kan forklares med manglende ansættelser og/eller besparelser på personale.

Det undersøges om Budget kan udarbejde en oversigt, der kan uddybe, hvilke elementer der især danner grundlag for overførslerne. Det understreges dog, at en sådan oversigt ikke vil kunne forklare, hvilke prioriteringer den enkelte institution har foretaget/planlagt (Nordfyns Kommune arbejder med budget ud fra en tildelingsmodel).

En sådan oversigt kan præsenteres på kommende OmrådeMED.

Bilag

SAMMENFATNING - Budgetopfølgning pr. 30. september 2018

Punkt 5: Mødeplan 2019

Sagsfremstilling

5. Mødeplan 2019

Åbent

Sagsnr. 480-2017-23036 Dok.nr. 480-2018-255646

Sagens kerne

Der er udarbejdet et foreløbigt forslag til administrativ mødeplan for 2019.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

I henhold til MED – aftalen, planlægges der møder i HovedMED.

Møderne foreslås afholdt på Sønderø Rådhus, som udgangspunkt kl. 9.30 til 13.00 på følgende datoer:

Torsdag, den 17. januar 2019

Tirsdag, den 19. marts 2019

Torsdag, den 16. maj 2019

Torsdag, den 8. august 2019 – Budgetorientering kl. 8.30

Onsdag, den 21. august 2019 – Fælles med Økonomiudvalget kl. 9.00

Torsdag, den 22. august 2019

Fredag, den 4. oktober 2019 – Budgetorientering kl. 8.30

Tirsdag, den 19. november 2019

Møderne bookes i kalenderen fra Strategi og Politik. Ændringer kan forekomme i løbet af året.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2018-250964 Administrativ_mødeplan_2019___UDKAST_PR._12.10.2018

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Godkendt.

Bilag

Administrativ_mødeplan_2019___UDKAST_PR._12.10.2018

Punkt 6: Procedureretningslinjer til MED aftale

Sagsfremstilling

6. Procedureretningslinjer til MED aftale

Åbent

Sagsnr. 480-2018-23335 Dok.nr. 480-2018-246950

Sagens kerne

Jævnfør § 8 stk. 3 i MED-Håndbogen – Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal der udarbejdes procedureretningslinjer for håndteringen af tre fastsatte områder. Strategi og Politik har udarbejdet et udkast som HovedMED bedes drøfte.

Indstilling

At HovedMED drøfter udkastet til de samlede procedureretningslinjer.

Sagens baggrund

Jævnfør § 8 stk. 3 i MED-Håndbogen – Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal der i MED-systemet aftales retningslinjer for drøftelse af følgende:

- Procedureretningslinje for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Procedureretningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Procedureretningslinje for kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Procedureretningslinjerne skal fastlægge proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter konsekvenserne når der gennemføres markante organisatoriske ændringer/tilpasninger.

OAo - Offentligt Ansattes Organisationer anbefaler, at det defineres, hvilke forhold, som procedureretningslinjerne dækker over, så det er klart, hvornår retningslinjen skal anvendes. OAo anbefaler ligeledes at de tre procedureretningslinjer samles i et dokument.

Nordfyns Kommune har endnu ikke udarbejdet de tre obligatoriske procedureretningslinjer. Strategi og Politik har derfor, med inspiration fra OAo, udarbejdet et forslag til procedureretningslinjer, som HovedMED bedes drøfte.

I øvrigt henvises til inspiration fra Offentligt Ansattes Organisationer:

<http://www.oao.dk/index.php?id=223&uid=2000332&view=1&cHash=c7ecf7d76e715a24fbb6c15c357ca344>

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

MED håndbogen.

Bilag

480-2018-245192 MED-aftalen - Procedureretningslinjer

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

På baggrund af drøftelserne i forsommeren med Sanne Nicolaisen fra OAo, er der udarbejdet et samlet sæt procedureretningslinjer.

HovedMED er glade for, at der er udarbejdet procedureretningslinjer der blandt andet sikrer, at materiale udsendes i god tid. Der er generelt et ønske om at materiale, inklusiv dagsordener udsendes i god tid. Derfor aftales det, at både særligt materiale og dagsordener til HovedMED udsendes med udgangspunkt i de godkendte procedureretningslinjer. Dog tilpasses retningslinjerne så det fremgår at særligt materiale og dagsordenener udsendes 10 hverdage (det inkluderer lørdage) før mødet afholdes/materiale skal behandles. Forventeligt vil der i nogle situationer være udfordringer med at overholde fristerne, hvis det skal passes ind i den samlede mødeplan for både administrative og politiske møder, men i så fald meldes det ud til medlemmerne i de berørte udvalg.

Bilag

MED-aftalen - Procedureretningslinjer

Punkt 7: Drøftelse af ledelseskommisionens anbefaling om forenkling af samarbejdssystemet.

Sagsfremstilling

7. Drøftelse af ledelseskommisionens anbefaling om forenkling af samarbejdssystemet. Åbent

Sagsnr. 480-2018-24642 Dok.nr. 480-2018-258035

Sagens kerne

Ledelseskommisionens rapport bliver genstand for stor fokus i 2019. I rapporten drøftes en række elementer i den offentlige sektor. Et af disse elementer er samarbejdssystemet. HovedMED bedes med udgangspunkt i ledelseskommisionens rapport, genbesøge kommunens samarbejdsstruktur, med henblik på at indlede en drøftelse af eventuelle forbedringsmuligheder.

Indstilling

At HovedMED, med udgangspunkt i ledelseskommisionens rapport, genbesøge kommunens samarbejdsstruktur.

Sagens baggrund

Det er Ledelseskommisionens opfattelse, at tæt dialog mellem ledere og medarbejdere er en forudsætning for at kunne skabe resultater. En stærk offentlig leder skal kunne etablere et tillidsfuldt forhold til sine medarbejdere og drive en arbejdsplads, hvor medarbejderne bruger deres kompetencer, udvikler sig og trives. Medarbejdere og ledere er i langt de fleste henseender på samme hold. De har en fælles opgave med at skabe værdi for borgerne, sikre den offentlige sektors fortsatte relevans for samfundet og fremme et godt arbejdsmiljø.

Til at understøtte dette formål har kommunerne udviklet et samarbejdssystem. Dette system har ledelseskommisionen behandlet i deres rapport, og de konkluderer at der er meget stor variation i kommunernes organisering, drift og tidsforbrug. Hos de kommuner, der har lavest tidsforbrug, bruges der omkring 1,7 årsværk pr. 1.000 medarbejder. Modsat bruger de kommuner med det højeste tidsforbrug omtrent ti årsværk for det samme antal ansatte. Oplevelsen af indflydelse og medbestemmelse varierer ikke med antal udvalg og udvalgsniveauer. Der er nogenlunde samme tilfredshed med samarbejdsorganisationen de steder, hvor man har få udvalg og niveauer, som de steder, hvor man har mange.

Vedlagt sagsfremstillingen er ledelseskommisionens rapport. Hele rapporten er anbefalelsesværdig, men ift. til drøftelserne omkring samarbejdssystemet kan der med fordel fokuseres på siderne 33-37. Vedlagt er også den bagvedliggende analyse for ledelseskommisionens anbefalinger på samarbejdssystemet.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Bilag

480-2018-258109	Ledelseskommisionen - medarbejderudvalg_og_ansaettelsesprocesser
480-2018-258108	Ledelseskommisionen - saet_borgerne_foerst_-_ledelseskommisionens_rapport

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

HovedMED drøftede ledelseskommisionens anbefaling. Ideen er god, men det vurderes også at Nordfyns Kommune allerede har implementeret de ændringer der foreslås, hvor en effektiv tilpasning af MED strukturen, suppleret med den nuværende TRIO struktur fungerer rigtig godt. Der er derfor enighed om, at det på nuværende tidspunkt, ikke er nødvendigt med yderligere slankning.

Bilag

Ledelseskommisionen - medarbejderudvalg_og_ansaettelsesprocesser

Ledelseskommisionen - saet_borgerne_foerst_-_ledelseskommisionens_rapport

Punkt 8: Ligestillingsredegørelse 2017 - rapport fra minister for ligestilling

Sagsfremstilling

8. Ligestillingsredegørelse 2017 - rapport fra minister for ligestilling Åbent

Sagsnr. 480-2017-7112 Dok.nr. 480-2018-208694

Sagens kerne

Hvert andet år, i ulige år, afleverer kommunerne ligestillingsredegørelse til Minister for Ligestilling. Resultaterne er nu samlet, og ministeriet har den 27. august 2018 offentliggjort hovedrapport for de statslige institutioner og kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser. Tilsvarende udarbejder ministeriet en minirapport, som indeholder hovedresultaterne for Nordfyns Kommune, og sammenligner disse med gennemsnittet for alle kommuner.

Indstilling

Fremlægges til orientering

Sagens baggrund

I oktober 2017 indberettede Nordfyns Kommune information vedrørende kommunens indsats i forhold til ligestilling mellem kønnene indenfor henholdsvis personaleområdet og kerneydelserne.

På baggrund af alle kommunernes ligestillingsredegørelser har Minister for Ligestilling udarbejdet et ligestillingsindeks på 5 niveauer med point fra 0 – 100, som vist nedenfor:

Point	Vurdering
81 - 100	Organisationen arbejder i <u>meget høj grad</u> med ligestilling
61 - 80	Organisationen arbejder i <u>høj grad</u> med ligestilling
41 - -60	Organisationen arbejder i <u>nogen grad</u> med ligestilling
21 - -40	Organisationen arbejder i <u>begrænset omfang</u> med ligestilling
0 - -20	Organisationen arbejder i <u>ringe grad eller slet ikke</u> med ligestilling

Nordfyns Kommune har opnået en pointscore på 43,3 (nogen grad) for vores arbejde inden for personaleområdet. Det kommunale gennemsnit er på 48,0 point.

Inden for kerneydelsesområdet har Nordfyns Kommune opnået en pointscore på 24,8 (begrænset omfang). Det kommunale gennemsnit er her på 28,0 point.

I 2015 lå Nordfyns Kommune over det kommunale gennemsnit for de 2 områder.

Nordfyns Kommune har haft en tilbagegang på indeksscoren inden for både personaleområdet og kerneydelsesområdet. Tilsvarende er det kommunale gennemsnit steget sammenlignet med for 2 år siden.

Med den nye personalepolitiske redegørelse har Nordfyns Kommune introduceres kønsopdelte data, hvilket vil få indflydelse på kommunens indeksscore i den kommende ligestillingsredegørelse (november 2019).

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn

Lovgrundlag

Ligestillingsloven §§ 4 og 5

Bilag

480-2018- 208483	Nordfyns Kommune - Minirapport - Ligestillingsredegørelse
480-2018- 208445	Hovedrapport Ligestillingsredegørelser 2017 Endelig udgave 07082018
480-2017- 316871	LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2017 - GODKENDT OG INDBERETTET

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Orientering foretaget.

Bilag

Nordfyns Kommune - Minirapport - Ligestillingsredegørelse

Hovedrapport Ligestillingsredegørelser 2017 Endelig udgave 07082018

LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2017 - GODKENDT OG INDBERETTET

Punkt 9: Opfølgning på hjemmeopgave fra arbejdsmiljødagen 2018

Sagsfremstilling

9. Opfølgning på hjemmeopgave fra arbejdsmiljødagen 2018 Åbent

Sagsnr. 480-2018-13376 Dok.nr. 480-2018-259198

Sagens kerne

På baggrund af arbejdsmiljødagen 2018, blev der udleveret en hjemmeopgave til MED-organisationen. Første emne omkring kommunikation og samarbejde mellem LokalMED og OmrådeMED. Andet emne omkring konflikthåndtering på arbejdspladsen.

OmrådeMED har, via referaterne fra LokalMED, samlet op på resultaterne fra hjemmeopgaven. En repræsentant fra hvert OmrådeMED præsenterer resultater og drøftelser for HovedMED.

Indstilling

Strategi og politik indstiller at:

- HovedMED drøfter præsentationerne fra OmrådeMED
- HovedMED vurderer om der skal igangsættes tiltag på baggrund af drøftelserne.

Sagens baggrund

På arbejdsmiljødagen 2018, blev der drøftet følgende to emner:

- Kommunikation og samarbejde mellem LokalMED og OmrådeMED
- Konflikthåndtering på arbejdspladsen

Disse emner er efterfølgende blevet drøftet videre i LokalMED og OmrådeMED ud fra den stillede hjemmeopgave (se bilag 1).

HovedMED har ønsket at lave en opsamling på alle drøftelserne fra organisationen, så det er muligt at dele viden på områderne, og vurdere om der er et behov for at igangsætte tiltag ud fra drøftelserne.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2018-239028 Hjemmeopgave til LokalMED vedrørende konflikthåndtering og samarbejde i MED

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

De enkelte OmrådeMED gav en tilbagemelding fra arbejdet med deres hjemmeopgave.

OmrådeMED Social- og Arbejdsmarked: Fokus på trusler, konflikter og krænkelse der hænger sammen med resultaterne i 3-i-1 målingen. Det bør være et fast punkt på møderne, så der kommer fokus på emnerne. I LokalMED arbejdes der derudover med indretning, adfærd, og registrering af trusler og krænkelse mv. I forhold til kommunikationsdelen, havde området en temadag den 15. november, hvor kommunikation både mellem niveauerne og ud til baglandet blev drøftet. Der arbejdes videre med tanker omkring videohighlights og at bruge eksempelvis sundhedsdagen som afsæt for arrangementer og fælles drøftelser.

OmrådeMED Rådhusene har arbejdet med en hjemmeopgave selvom de ikke har nogle LokalMED. Kommunikation er vigtig, også når der ikke er et LokalMED. I Bogense vil OmrådeMED repræsentanterne deltage i afdelingsmøder, så budskaberne bliver bredt ud. Arbejdet med konflikter er også i fokus under overskriften "gå konflikten i møde". De har brugt en pjece om konflikthåndtering fra websiden finduddannelse.dk (se link i referat fra OmrådeMED).

OmrådeMED Børn og Unge: Retningslinjer inden for opsigelser og beredskabsplaner ift. kriser og vold, trusler og chikaner. OmrådeMED's årshjul inddrages mere aktivt. Referaterne fra LokalMED bruges ikke af medarbejderne. Derfor er medlemmerne af udvalgene nødt til at være mere aktive i forhold til, at opsøge kollegaerne, især i forhold til de emner der ikke er tilknyttet direkte ledelsesinformation.

OmrådeMED TEK: Der var ikke et tværgående fokus på vold og trusler i selve hjemmeopgaven, da det ikke fylder så meget i hverdagen, men konflikthåndteringen var dog en del af drøftelsen. I stedet var der især fokus på kommunikation. Der skal være fokus på, at formidle og sikre den røde tråd mellem beslutninger i direktionen, HovedMED, OmrådeMED og LokalMED. Det er vigtigt at medarbejderne involveres i processerne og ikke bare "hører" om nye tiltag. Et resultat af det, er blandt andet at direktøren deltager på afdelingsmøder for at fortælle om og få inputs med hjem omkring beslutninger og nye tiltag.

HovedMED tager drøftelserne til efterretning og har ikke ønsker om at hjemmeopgaverne uddybes yderligere. På baggrund af tilbagemeldingerne, bakker HovedMED op omkring de forslag der er, om at 3-i-1 målingen bruges aktivt i arbejdet i afdelingerne, og at samarbejdssystemet bruges aktivt, blandt andet ved, at de referater der udarbejdes, også læses og sættes i spil.

Bilag

Hjemmeopgave til LokalMED vedrørende konflikthåndtering og samarbejde i MED

Punkt 10: HovedMED - Røgfri arbejdsplads pr. 1. august 2019

Sagsfremstilling

10. HovedMED - Røgfri arbejdsplads pr. 1. august 2019

Åbent

Sagsnr. 480-2018-22666 Dok.nr. 480-2018-259592

Sagens kerne

Kommunalbestyrelsen har besluttet som en del af Budget 2019, at Nordfyns Kommune skal være en røgfri arbejdsplads pr. 1. august 2019. På den baggrund er der udarbejdet en "Politik for en røgfrie arbejdspladser", samt en tidsplan for implementeringen af røgfrie arbejdspladser.

Indstilling

Det indstilles,

- at Politikken for røgfrie arbejdspladser tages til efterretning
- at tidsplanen tages til efterretning

Sagens baggrund

Kommunalbestyrelsen har på baggrund af et temamøde i maj 2018, besluttet at der skal indføres røgfrie arbejdspladser i Nordfyns Kommune. Kommunalbestyrelsen ønsker blandt andet, at gøre det lettere for medarbejderne at træffe det sunde valg. Derfor er der indgået en aftale med Kræftens Bekæmpelse om Røgfri Fremtid, og derved er det et naturligt valg, at indføre røgfrie arbejdspladser for ansatte i Nordfyns Kommune. Kommunalbestyrelsens beslutning harmonerer også med kommunens status som sundhedscertificeret arbejdsplads.

Røgfrie arbejdspladser træder i kraft 1. august 2019 og i den forbindelse fremhæves nedenstående punkter:

- Der er udarbejdet en ny politik for røgfrie arbejdspladser
- Der er udarbejdet en tidsplan, med tiltag der igangsættes inden den 1. august 2019
- Den nuværende stoppakke tilbydes til de medarbejdere som ønsker det, herunder rygestopkurser for ansatte i Nordfyns Kommune
- Det skal fremhæves at det ikke længere er muligt at ryge i arbejdstiden, det vil sige arbejdstiden, hvor medarbejderne får løn eller "afspadseringstimer" og de arbejdssituationer, hvor medarbejderne er f.eks. rollemodeller for børn, unge og voksne, eller officielle repræsentanter for Nordfyns Kommune
- Det skal gøres synligt for alle medarbejdere, at hvis der ryges i arbejdstiden efter den 1. august 2019 har det ansættelsesmæssige konsekvenser
- Reglerne for rygning i selvbetalte pauser beskrives og præsenteres for organisationen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Bilag

480-2018-260496 Selvbetalte spisepauser og rygning - fra dagsordenspunkt HovedMED den 27/11-2018

480-2018-260513 tidsplan for røgfri arbejdsplads 2019

480-2018-
262053

Politik for røgfrie arbejdspladser pr. 21. nov

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Politikken for røgfrie arbejdspladser tages til efterretning.

Drøftelserne fokuserede især på betydningen af kommunikation. Det er således vigtigt, at den politiske beslutning kommunikeres tydeligt ud til hele organisationen. Heri skal det fremgå, hvem der er afsender på politikken (kommunalbestyrelsen) og hvordan/hvornår det træder i kræft.

Om selve politikken understreges det, at medarbejdere ikke forbydes at ryge, men at der er røgfri arbejdstid.

I politikken gives der ikke svar på alle mulige situationer. Vi er en værdibaseret arbejdsplads, hvor den enkelte leder skal udmønte politikken. Men overtrædes politikken har det ansættelsesmæssige konsekvenser som andre regler på vores arbejdsplads. Det fremgår ikke tydeligt i selve politikken, men er i stedet en opgave for den enkelte leder at formidle til sit personale.

Er man som medarbejder (eller leder) i tvivl, er det vigtigt at spørge ind til det hos sin overordnede.

Bilag

Selvbetalte spisepauser og rygning - fra dagsordenspunkt HovedMED den 27/11-2018

tidsplan for røgfri arbejdsplads 2019

Politik for røgfrie arbejdspladser pr. 21. nov

Punkt 11: Rekrutteringsudfordringer i Nordfyns Kommune

Sagsfremstilling

11. Rekrutteringsudfordringer i Nordfyns Kommune

Åbent

Sagsnr. 480-2018-24642 Dok.nr. 480-2018-258034

Sagens kerne

Nordfyns Kommune kæmper som de fleste af landet kommuner med at rekruttere medarbejdere. Nogle områder er hårdere ramt end andre. Både KL og FOA samt regeringen har haft fokus på rekruttering i social og sundhedssektoren. Med udgangspunkt i KL's og FOA's fælles rapport bedes HovedMED drøfte de aktuelle rekrutteringsudfordringer i Nordfyns Kommune.

Indstilling

At drøfter den aktuelle status på rekruttering i Nordfyns Kommune

Sagens baggrund

Kommunernes Landsforening har sammen med FOA udarbejdet en rapport med en lang række nøgletal om rekrutteringsudfordringerne på social- og sundhedsområdet. Det er sket ud fra et fælles ønske om at kvalificere kommende drøftelser om rekrutteringsudfordringen, så de hviler på et solidt faktisk grundlag.

I juni 2018 fulgte regeringen op med en bebudet kortlægning af rekrutteringsudfordringen på sundheds- og ældreområdet. Rapporten fra FOA og KL og regeringens kortlægning adresserer et problem der har været kendt igennem flere år, nemlig at der allerede nu og især i fremtiden er udsigt til mangel på arbejdskraft på en række områder under det offentlige, med social og sundhedsområdet som et af de hårdest ramte områder.

Rapporten medførte krav ved de netop overståede overenskomstforhandlinger, at der skulle afsættes en rekrutteringspulje til at fastholde og rekruttere SOSU'er og sygeplejersker, hvilket lykkedes. Der blev lavet en rekrutteringspulje på over en halv milliard kroner, som giver et markant løft af lønninger og tillæg for både elever og uddannede SOSU'er og sygeplejersker i kommunerne. Derudover blev det aftalt, at styrke efter- og videreuddannelsen for social- og sundhedsassistenter og sætte gang i en række projekter, som blandt andet skal styrke fokus på, hvordan der flyttes flere medarbejdere fra deltid til fuldtid, og hvordan vi får nedbragt sygefraværet.

Der er dog langt vej endnu. I Nordfyns Kommune arbejdes der i øjeblikket på at ansætte en konsulent der skal have fokus på at mindske fraværet til fordel for nærværet på kommunens plejecentre. Den nye medarbejder er finansieret af en statslig pulje foranlediget af ovenstående rapporter.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Bilag

480-2018-258095 Rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale i kommunerne pdf

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Punkterne 11 og 12 blev drøftet sammen.

Det forventes at rekrutteringsudfordringer bliver større over de kommende år, ikke kun på sundheds- og ældreområdet, men også på børneområdet, hvor der på landsplan, inden for de næste 10 år forventes, at der bliver brug for omkring 10.000 ekstra medarbejdere. Også det tekniske område har svært ved at rekruttere specialister.

HovedMED opfordrer OmrådeMED til at tage en drøftelse om mulige tiltag, der kan afbøde nogle af de udfordringer vi står overfor. En tilbagemelding til HovedMED kan efterfølgende bringes videre til Økonomiudvalget.

Bilag

Rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale i kommunerne pdf

Punkt 12: Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren

Sagsfremstilling

12. Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren

Åbent

Sagsnr. 480-2018-799

Dok.nr. 480-2018-248633

Sagens kerne

Oplæg fra KL – Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Mail til borgmestre og kommunaldirektører af 30. oktober 2018:

KL har i dag præsenteret handlingsplanen "Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren" rettet mod Folketinget, regeringen, uddannelsesinstitutionerne og kommunerne. Med handlingsplanen fortsætter KL sit rekrutteringsfokus, så vi kan levere den lokale velfærd - også selvom der bliver mange flere ældre. Handlingsplanen er vedlagt denne mail.

Rekrutteringen til ældre- og sundhedsområdet er blandt de vigtigste velfærdsdagsordener for KL. KL tog for alvor hul på dagsordenen under overenskomstforhandlingerne i år, hvor der blev afsat en pulje på over en halv milliard kroner, som går til bedre løn for elever under uddannelse og de ansatte i den kommunale sundheds- og ældrepleje. Midler der skal gøre det mere attraktivt at vælge en karriere indenfor sektoren. Men det er kun en del af løsningen,

For at vende udviklingen kræver det et vedvarende fokus og flere forskellige indsatser fra mange aktører. KL er opmærksom på, at kommunerne allerede er godt i gang bl.a. med initiativer overfor borgerne som forebyggelse, rehabilitering, velfærdsteknologi og samskabelse.

Som understøttelse og styrkelse af kommunernes arbejde følger KL nu op på overenskomstresultatet med 38 konkrete initiativer, der udspringer af jeres kommunale bedste praksis eksempler og er modnet i en bred kreds af kommuner. Initiativerne kan samlet og hver især gøre en forskel og er konkrete bud på, hvordan kommuner, skoler, regering og Folketing mfl. kan være med til at vende udviklingen.

Handlingsplanen sætter også fokus på konkrete tiltag, der kræver finansiering, og skal ses som KL's svar på elementer, som KL mener, bør indgå i Finansloven for 2019. Det er bl.a. øget dimensionering, fokus på frafald, flere vejledere i praktikken og voksenelevlø. KL opfordrer dermed også regeringen og Folketinget til at tage et ambitiøst livtag med problemet allerede i dette års finanslovsforhandlinger.

KL's pressemeddelelse kan ses her:

<http://www.kl.dk/Arbejdsgiver--og-lonforhold/Alvorlig-mangel-pa-personale-truer-vores-velfard-id242808/>

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

Direktionen 2018 den 7. november 2018

Fraværende:

Drøftet. Sagen sendes videre til drøftelse i HovedMED.

Bilag

480-2018-248630

Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Punkterne 11 og 12 blev drøftet sammen. Se beslutning under punkt 11.

Bilag

Flere hænder i ældre- og sundhedssektoren

Punkt 13: Lønforhandlinger O.18 - drøftelse af lønniveauer

Sagsfremstilling

13. Lønforhandlinger O.18 - drøftelse af lønniveauer

Åbent

Sagsnr. 480-2018-23694 Dok.nr. 480-2018-249138

Sagens kerne

Som led i processen for lønforhandlingerne skal lønniveauer indenfor de respektive overenskomstområder drøftes.

Økonomi og Løn har udarbejdet statistikkerne som fremlægges til drøftelse i OmrådeMED og HovedMED.

Indstilling

Det indstilles, at lønniveauerne for overenskomsterne indenfor OmrådeMED's område drøftes med udgangspunkt i

- overenskomstområdernes lokallønsandel
- gennemsnitslønningerne indenfor overenskomstområdet

Sagens baggrund

I henhold til lønstrategien skal der hvert år udarbejdes en oversigt over lønniveauet for marts 2018 for de respektive overenskomstområder med benchmark fra kommunerne på Fyn. Marts lønningerne er valgt, da det er afslutning af en overenskomstperiode.

Der er vedhæftet 2 statistikker:

- Statistik hvoraf alle lønelementer (grundløn, centrale tillæg, lokale tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse, pension og overarbejde) fremgår for Nordfyns Kommune. Til sammenligning er landsgennemsnittet opdelt tilsvarende
- Lønstatistik med benchmark fra de øvrige kommuner på Fyn

I henhold til lønstrategien arbejdes med udgangspunkt i følgende mål:

- Det tilstræbes at opnå en lokallønsandel, som ca. svarer til landsgennemsnittet ved udgangen af overenskomstperioden. Landsgennemsnittet er på 9,39% og i Nordfyns Kommune er den 8,56%
- Det tilstræbes, at Nordfyns Kommunes faktiske lønninger indenfor overenskomstområderne er i tråd med gennemsnitslønningerne for kommunerne på Fyn

Grundlaget for statistikkerne er, at de er udarbejdet for "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte og fleksjobbere". Statistikkerne opgøres for kommunens personale samlet og for overenskomstområder, stillinger og klassificeringer. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres (hvis feltet er "prikket" markeret det under 5 ansatte). Foruden antal fuldtidsbeskæftigede skal angives antal personer pr. personalegruppe.

Der skal derudover fremlægges statistik for lønniveau og lønudvikling. Statistik for lønniveau skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn fordelt på løndele og gennemsnitslønnen opgjort ved lønbegreberne nettoløn, bruttoløn og samlet løn.

Til brug ved de lokale forhandlinger vil der efter anmodning blive udarbejdet en lønoversigt for hver af de medarbejdere, som er omfattet af forhandlingen.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39).

Beslutning

OmrådeMED Rådhusene den 13. november 2018

Fraværende: Louise Rasmussen, Majken Milbo, Rune Noer Nøttrup

Lønstatistikkerne indgår som bilag ved de kommende lønforhandlinger.

Opmærksomheden henledes på, at Kerteminde, Faaborg-Midtfyn, Nyborg og Odense har et højere områdetillæg (tidl. stedtillæg).

Beslutning

OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 15. november 2018

Fraværende: Helle Winther Dahl

Drøftet.

I forbindelse med lønforhandlinger, er det vigtigt at man stadig kan bruge forhåndsftaler til bl.a. fastholdelse og rekruttering. Det er ligeledes et ønske, at aftalerne er gennemsigtige og overskuelige.

Beslutning

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 16. november 2018

Fraværende: Jesper Nielsen

Der er lavet en sammenligning af lønniveauer i DK. Nordfyn ligger generelt meget tæt på gennemsnittet på Fyn. Der afholdes orienteringsmøde den 16. november, hvor Løn og Personale orienterer om de kommende forhandlinger.

De økonomiske rammer for lønforhandlingerne skal afstemmes.

Der skal være en opmærksomhed på, at engangstillæg betyder, at lønniveauerne ikke er retvisende og nødvendigvis sammenlignelige

Løntillæg eller engangstillæg skal bedre kunne understøtte dem, som finder løsninger, der effektiviserer eller løser opgaver smartere.

En fælles organisatorisk definition på funktionstillæg, kvalifikationstillæg.

Fokus på de lokale uligheder i forhold til kompetence, anciennitet og indsats, og ikke historik.

Resultatløn fremgår af lønstrategien, men hvordan arbejdes der med det i praksis.

Lederne og medarbejderne skal bruge MUS-samtalerne til at forventningsafstemme lønforholdene.

Beslutning

OmrådeMED Børn og Unge den 19. november 2018

Fraværende:

Drøftet.

Opmærksomhed på at de tildelte midler forhandles.

- Undring over at vi ligger under den fynske gennemsnitsløn.

- Undring over at NF forhandler det hele det samme år, i stedet for at fordele ressourceanvendelsen ved forhandling over en længere periode.

Bilag

480-2018-250861 Marts 2018 Lønniveau Kommunerne på Fyn (pdf)

480-2018-250860 Marts 2018 Lønniveau opdelt med tillæg (pdf)

480-2017-346805 LØNSTRATEGI 2017 - 2021

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Der opbygges en side på intranettet, hvor forhandlingsprocessen beskrives og som løbende opdateres på baggrund af fremdriften.

Bilag

Marts 2018 Lønniveau Kommunerne på Fyn (pdf)

Marts 2018 Lønniveau opdelt med tillæg (pdf)

LØNSTRATEGI 2017 - 2021

Punkt 14: Handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark

Sagsfremstilling

14. Handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark Åbent

Sagsnr. 480-2017-13255 Dok.nr. 480-2018-246501

Sagens kerne

Kommunalbestyrelsen besluttede med Budget 2018, at der skulle effektiviseres på driften af den kommunale vognpark.

Kommunalbestyrelsen har fastlagt følgende konkrete mål;

Målet er at reducere CO2-udledningen på transport med 50% i perioden 2017-2021, heraf realiseres 30% ved reduktion af antallet af køretøjer.

Økonomi og Løn og Teknik-, Erhverv og Kultur har nu udarbejdet et forslag til handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark.

Indstilling

Til OmrådeMEDs drøftelse og eventuelle bemærkninger.

Sagens baggrund

Nordfyns Kommune råder over et større antal køretøjer til brug for løsning af de kommunale serviceopgaver. I den kommunale drift indgår ca. 100 køretøjer ekskl. tunge køretøjer som fx Vej og Parks maskine, trailere og andre tilsvarende påhængskøretøjer.

Kommunalbestyrelsen besluttede med Budget 2018, at der skulle effektiviseres på driften af den kommunale vognpark med 300.000 kr. i 2018, stigende til 500.000 kr. i 2019 og frem med følgende effekter for øje;

- en mere effektiv og tværsektoriel udnyttelse af kommunens vognpark
- CO2 belastningen fra køretøjer skal reduceres
- ældre køretøjer udskiftes til fordel for nye og mere sikre køretøjer
- en nyere vognpark vil løfte arbejdsmiljøet

Kommunalbestyrelsen har fastlagt følgende konkrete mål;

Målet er at reducere CO2-udledningen på transport med 50% i perioden 2017-2021, heraf realiseres 30% ved reduktion af antallet af køretøjer.

Udgifter til drift og vedligehold af køretøjer reduceres frem mod 2021 med 30% på:

- Brændstof
- Grøn ejeravgift/vægtavgift
- Forsikringer
- Service- og leasingaftaler, drift og håndtering

Med udgangspunkt i Strategien for Miljø og Energi 2016-2020 har Økonomi og Løn og Teknik-, Erhverv og Kultur nu udarbejdet et forslag til handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark.

Kommunalbestyrelsen har i Budget 2019 afsat en intern leasingpulje, som skal finansiere indkøb af køretøjer, hvor de enkelte institutioner så betaler en intern leasingafgift for brug af den kommunale vognpark.

I handleplanen er der indlagt incitamenter til at fremme en tværsektoriel udnyttelse af vognparken, men der er også taget hensyn til enkelte områder, hvor køretøjer kun vanskeligt kan deles, fordi de i praksis er i døgndrift eller kræver særlig uddannelse at betjene.

Busser på plejecentre er ikke omfattet af optimeringen.

Det skal bemærkes, at der som en del af handleplanen også indgår, at datamaterialet til vurdering af de enkelte køretøjers udnyttelsesgrad skal forbedres, så beslutninger omkring indkøb og salg bliver mere kvalificerede. Der vil derfor

fremadrettet blive installeret GPS i de kommunale køretøjer.

Det er en teknologi som allerede er udbredt i Teknik, Erhverv og Kultur, både decentralt men også ved de private entreprenører, som kommunen samarbejder med (private vognmænd i forbindelse med snerydning, ekstern entreprenør i forbindelse med pasning af grønne områder mv.).

Handleplanen fremlægges nu til bemærkninger i OmrådeMED og HovedMED, før den endeligt vedtages af Direktionen.

Det skal bemærkes, at afsnit 2.0 i handleplanen er taget fra budgetudmøntningsplanen for Budget 2018. Det betyder blandt andet, at målene er politisk fastlagt.

Økonomiske oplysninger

-

Lovgrundlag

-

Beslutning

OmrådeMED Rådhusene den 13. november 2018

Fraværende: Louise Rasmussen, Majken Milbo, Rune Noer Nøttrup

Der arbejdes med en handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark med færre køretøjer og en bedre udnyttelsesgrad. Der vil fremover være gps i alle køretøjer.

Den endelige økonomi er ikke helt på plads, men vil indgå i budgetudmøntningsplanen.

Beslutning

OmrådeMED Social og Arbejdsmarked den 15. november 2018

Fraværende: Helle Winther Dahl

Den nye strategi:

Effektivisering af vognparken er et godt initiativ, frem for at reducere i medarbejderstaben.

Det noteres, at der ikke er tale om overvågning, men en optimering af kørslen og mulighed for øget samarbejde. Små teams der kører over store strækninger, vil især få glæde af det nye system.

Beslutning

OmrådeMED Teknik, Erhverv og Kultur den 16. november 2018

Fraværende: Jesper Nielsen

Bilstrategien blev drøftet. Der efterspørges en tidsplan for anskaffelse af køretøjerne. MED ønsker inddragelse i valg af køretøjer.

Beslutning

OmrådeMED Børn og Unge den 19. november 2018

Fraværende:

Orientering foretaget.

MED-udvalget udtaler følgende:

OmrådeMED Børn og Unge bakker op om handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark.

Bilag

480-2018-223051 Handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark

480-2018-53274 Leasede administrationsbiler - udgifter 2013-2017

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Direktøren for Teknik, Erhverv og Kultur præsenterede hovedpointerne fra OmrådeMED's drøftelser af handleplanen. Den endelige handleplan tilpasses de inputs der er kommet fra OmrådeMED.

Bilag

Handleplan for effektivisering af den kommunale vognpark

Leasede administrationsbiler - udgifter 2013-2017

Punkt 15: Fraværsrapportering pr. 30. september 2018 - HovedMED

Sagsfremstilling

15. Fraværsrapportering pr. 30. september 2018 - HovedMED Åbent

Sagsnr. 480-2018-23379 Dok.nr. 480-2018-245513

Sagens kerne

Der er desværre fejl i datagrundlaget vedr. fraværsrapporteringen pr. 31. oktober 2018. KMD arbejder på en løsning. Derfor anvendes fraværsstatistikken pr. 30. september 2018 for HovedMED's område.

· Statistikken viser, at det faktiske sygefravær ligger over det vedtagne måltal for perioden

Periode	Måltal (kalenderdage)	Faktisk sygefravær 2018 (kalenderdage/pct.)	Faktisk sygefravær 2017 (kalenderdage/pct.)
Et år	11,2 dage		
Pr. 30. september	8,4 dage	11,5 dage	11,1 dage
Pr. 30. september		4,7 %	4,5 %

Linje to: Måltallet omregnet til det antal måneder, der rapporteres for.

Linje tre: Det samlede fravær i perioden opgjort i procent, beregnet i forhold til arbejdstidsplaner.

Generelt: Sygefraværet opgøres som ”sygefravær antal kalenderdage pr. ansat”.

Udvikling i sygefraværet i forhold til sidste år:

- Sygefraværet i januar og februar ligger en anelse lavere end samme periode sidste år.
- Sygefraværet for marts og april ligger en smule højere end samme periode sidste år.
- Sygefraværet for maj, juni og juli ligger en smule lavere end samme periode sidste år.
- Sygefraværet for august ligger en smule højere end august sidste år.
- Sygefraværet for september ligger noget højere end september sidste år.

Oversigt over OmrådeMED:

Udvalg/Periode	Måltal for 9 måneder (kalenderdage)	Faktisk sygefravær 2018 (kalenderdage)	Faktisk sygefravær 2017 (kalenderdage)
Børn og Unge	6,8 dage	10,6 dage	11,7 dage
Rådhusene	5,6 dage	6,2 dage	4,4 dage
Social og Arbejds- marked	11,3 dage	13,8 dage	13,0 dage
Teknik, Erhverv og Kultur	6,4 dage	13,1 dage	7,0 dage

Andelen af ansatte uden sygefravær de seneste 12 måneder udgør 29,6%.

Task-force for ”fra fravær til nærvær” arbejder løbende med initiativer til at nedbringe sygefravær og dermed skabe øget nærvær.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

Det vedtagne måltal for udvalgets sygefravær er gældende for et år og er på 11,2 dage pr. ansat.

Opgørelsesmetode:

- Sygefraværet opgøres som: ”sygefravær kalenderdage pr. ansat”.
- Opgørelsesmetoden bevirker, at ikke-arbejdsdage såsom weekender og helligdage tæller med som fraværsdage.
- Nedsat tjeneste indgår ikke i statistikken.
- ”Antal ansatte” beregnes som et gennemsnit over opgørelsesperioden. Herved tages højde for sæsonudsving
- Seniorjobbere medregnes som hovedregel under OmrådeMED, Social- og Sundhed. Undtagelse herfra er seniorjobbere ansat i Rådhuservice samt Teknisk Drift.

Følgende personalegrupper indgår:

- Fast personale, herunder vikarer på månedsløn.

Følgende personalegrupper indgår ikke:

- Ansatte på timeløn (højest 1 måneds beskæftigelse samt tilkaldevikarer).
- Ansatte i løntilskud.
- Fleks- og skånejobbere.
- Ansatte under serviceloven.
- Folkevalgte.

Økonomiske oplysninger

Fra og med Budget 2016 ydes kompensation til institutionerne via budgettet.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2018-237116	Fraværstatistik - MED, HovedMED pr. 30. september 2018
480-2018-237109	Fraværstatistik - MED, Børn og Unge pr. 30. september 2018
480-2018-237090	Fraværstatistik - MED, Rådhusene pr. 30. september 2018
480-2018-233733	Fraværstatistik - MED, Social- og Arbejdsmarked pr. 30. september 2018
480-2018-233711	Fraværstatistik - MED, Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. september 2018
480-2018-263178	Koncernstyringsrapport oktober 2018

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Taget til efterretning.

Der er fortsat et stærkt fokus på udviklingen i sygefraværet.

Koncernoversigten var ikke med i bilagoversigten denne gang, da tallene ikke var tilgængelige før publicering af dagsorden. Den udsendes sammen med referatet.

Bilag

Fraværstatistik - MED, HovedMED pr. 30. september 2018

Fraværstatistik - MED, Børn og Unge pr. 30. september 2018

Fraværstatistik - MED, Rådhusene pr. 30. september 2018

Fraværstatistik - MED, Social- og Arbejdsmarked pr. 30. september 2018

Fraværstatistik - MED, Teknik, Erhverv og Kultur pr. 30. september 2018

Koncernstyringsrapport oktober 2018

Punkt 16: Oversigt over afgørelser fra Arbejdstilsynet

Sagsfremstilling

16. Oversigt over afgørelser fra Arbejdstilsynet

Åbent

Sagsnr. 480-2018-482

Dok.nr. 480-2018-250373

Sagens kerne

Oversigt over meddelelser fra Arbejdstilsynet.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Øvrig korrespondance mellem Arbejdstilsynet og Nordfyns Kommune er tilsendt på mail.

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Orientering foretaget.

Punkt 17: Arbejdsskadestatistik 1.-3. kvartal 2018 HovedMED

Sagsfremstilling

17. Arbejdsskadestatistik 1.-3. kvartal 2018 HovedMED

Åbent

Sagsnr. 480-2018-1275 Dok.nr. 480-2018-251103

Sagens kerne

Arbejdsskadestatistik for 1.- 3. kvartal 2018.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Strategi og Politik har udarbejdet en oversigt over arbejdsulykker for 1.- 3. kvartal 2018 og 2017 i sammenligning.

Økonomiske oplysninger

Sagen har ikke været forelagt Økonomi og Løn.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2018-251214 Oversigt over arbejdsulykker 1.-3. kvartal 2018 OmrådeMED Hovedmed

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Orientering foretaget.

Bilag

Oversigt over arbejdsulykker 1.-3. kvartal 2018 OmrådeMED Hovedmed

Punkt 18: Orientering

Sagsfremstilling

18. Orientering

Åbent

Sagsnr. 480-2018-465 Dok.nr. 480-2018-240035

Sagens kerne

Orientering til HovedMED.

Indstilling

Forelægges til orientering.

Sagens baggrund

Orientering fra ledelsessiden:

· DI Erhvervs klimaundersøgelse 2018

Orientering fra medarbejdersiden:

Orientering fra arbejdsmiljørepræsentanterne:

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Bilag

480-2018-208317 1._Overordnede_rangeringer_DI_Fyn_opdateret_den_15.08

480-2018-208314 Kommuneark_Nordfyn

480-2018-207866 Oversigtsnotat_Nordfyn

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Orientering foretaget.

Bilag

1._Overordnede_rangeringer_DI_Fyn_opdateret_den_15.08

Kommuneark_Nordfyn

Oversigtsnotat_Nordfyn

Punkt 19: Eventuelt

Sagsfremstilling

19. Eventuelt

Åbent

Sagsnr. 480-2018-476

Dok.nr. 480-2018-250384

Sagens kerne

Udpegning af de vigtigste emner, som skal kommunikeres ud efter mødet.

Indstilling

Forelægges til drøftelse.

Sagens baggrund

-

Økonomiske oplysninger

Ingen.

Lovgrundlag

Intet.

Beslutning

HovedMED den 27. november 2018

Fraværende:

Følgende punkter udtages til særlig kommunikation fra HovedMED:

- Beslutning omkring politikken for røgfri arbejdsplads
- Tilbagemelding på hjemmeopgaven
- Kommende proces omkring drøftelser om rekrutteringsudfordringerne.